

Entwicklungsperspektiven von Tarifverträgen

Lehmann, Karen

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lehmann, K. (2002). Entwicklungsperspektiven von Tarifverträgen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 9(3), 301-318. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-345786>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Karen Lehmann*

Entwicklungsperspektiven von Tarifverträgen**

Der Beitrag zeigt Entwicklungen im System der Flächentarifverträge auf. Ausgangspunkt ist ein empirisch feststellbarer Rückgang der Flächentarifbindung. Reformvorschläge zielen im Wesentlichen auf eine verstärkte Differenzierung der Tarifverträge, einen zunehmenden Gebrauch von Öffnungs- resp. Härteklauseln und eine Modifizierung des Günstigkeitsprinzips ab. Aus Arbeitgebersicht scheinen die bisherigen Maßnahmen hin zu mehr Flexibilität in den Flächentarifverträgen jedoch nicht auszureichen, um die Unzufriedenheit der Arbeitgeber nachhaltig zu beseitigen. Um die Rückzugsneigung der Arbeitgeber zu stoppen und gleichzeitig Beschäftigung in Deutschland zu sichern, müssen sich die Tarifpartner über die gewandelten Marktbedingungen bewusst werden und eine durch Offenheit und Kreativität geprägte Verhandlungskultur entwickeln. In diesem Zusammenhang werden zwei Beispiele (Chemische Industrie und Volkswagen) mit innovativen beschäftigungssichernden Tarifvereinbarungen vorgestellt.

Development and Perspectives of Collective Agreements

The article presents recent developments in the system of collective bargaining. It starts from the observation that the coverage of firms by collective agreements is decreasing. The main proposals in the discussion of collective bargaining reforms concern greater scope for clauses in agreements that give special conditions for firms facing economic hardship, on a voluntary or a legal basis. Nevertheless, from the employers' point of view, recent steps to allow more flexibility in collective agreements have been insufficient. However, in order to maintain the system of collective bargaining and also to save employment, unions and employers associations have had to adapt their agreements to changes in market conditions. Two examples of innovative collective agreements (chemical industry and Volkswagen) illustrate potential future directions.

Key words: Collective contracts, collective bargaining, opening clauses

* Karen Lehmann, Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung, Universität Hannover, Königsworther Platz 1, D-30167 Hannover, lehmann.karen@gmx.de
Arbeitsgebiete: Arbeitsökonomie, insbesondere Institutionenökonomik.

** Artikel eingegangen: 30.1.2002
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 19.6.2002

1. Einleitung

Seit der Nachkriegszeit bis hinein in die 80er Jahre wurde das System der Flächentarifverträge vor allem wegen seiner friedensstiftenden Funktion gelobt. Seit Beginn der 90er Jahre ist es jedoch unter starken Rechtfertigungsdruck geraten. Inflexibilität und eine Festlegung zu hoher Arbeitskosten sind die wesentlichen Kritikpunkte.

Gerade im Zusammenhang mit dem seit nunmehr Jahrzehnten bestehenden Problem der Massenarbeitslosigkeit wird vielfach hinterfragt, inwieweit das Lohnbildungssystem mitverantwortlich ist bzw. einen Beitrag zur Lösung der gesamtwirtschaftlichen Probleme leisten kann.

Der einzelne Unternehmer wird in aller Regel kaum gesamtwirtschaftliche Zielgrößen in seine Überlegungen einbeziehen. Externe Effekte wie die Auswirkungen des eigenen Verhaltens auf die Beschäftigung spielen in den betrieblichen Kalkulationen eine untergeordnete Rolle. Die Internalisierung von derartigen externen Effekten ist eher bei überbetrieblichen Regelungen zu erwarten. Vor diesem Hintergrund wird vielfach an die Tarifpartner appelliert, Tarifverträge stärker auf die Beschäftigungssicherung abzustellen.

Im folgenden Beitrag wird aufgezeigt, wie sich die Flächentarifbindung in den letzten Jahren verändert hat und in welcher Form Reformpotenziale gesehen werden. Sodann wird anhand von Beispielen aufgezeigt, wie Standort- und Beschäftigungssicherungsfragen bereits Eingang in bestimmte Tarifverträge gefunden haben.

Dabei beschränkt sich der Artikel auf die Situation in Westdeutschland. In Ostdeutschland ist die Kritik und Zurückhaltung gegenüber der Flächentarifbindung noch wesentlich stärker ausgeprägt. Hier spielen jedoch eine Reihe von Sonderfaktoren wie ein abweichender historischer Hintergrund, Problematiken im Rahmen des Transformationsprozesses wie Eigentumsfragen und die Neueinführung der institutionellen Voraussetzungen eine Rolle (Henneberger 1993). Hier ist eine gesonderte Analyse notwendig, die den Rahmen dieser Arbeit jedoch sprengen würde.

2. Entwicklung der Tarifbindung

Im Zuge der einleitend genannten Kritik an den Flächentarifverträgen haben sich einige Arbeitgeber aus dem Tarifbindungssystem gelöst, um auf dezentraler Ebene Arbeitsbedingungen auszuhandeln, andere tragen sich mit dem Gedanken, dies zu tun.

Die Flächentarifvertragsbindung ist von 1995 bis 2000 um etwas mehr als 8 Prozentpunkte von 52,7% auf 44,1% zurückgegangen. Ein besonders starker Rückgang um 4 Prozentpunkte konnte von 1995 auf 1996 verzeichnet werden. Hier handelt es sich wohl um eine direkte Reaktion auf die von vielen Unternehmern seinerzeit als zu hoch empfundenen Tarifabschlüsse 1994 und 1995 (Sachverständigenrat 1995: Ziffer 133ff). Anscheinend haben einige Betriebe diesen Entschluss im darauffolgenden Jahr revidiert, so dass der Bindungsgrad wieder leicht zunahm. Seit 1997

ist jedoch wiederum ein stetiger Rückgang zu beobachten (vgl. hierzu auch Kohaut/Schnabel 2001).

Abb.1 Flächentarifbindungsgrad von Betrieben in Westdeutschland 1995 – 2000 (in %)
(Quelle: IAB-Betriebspanel)

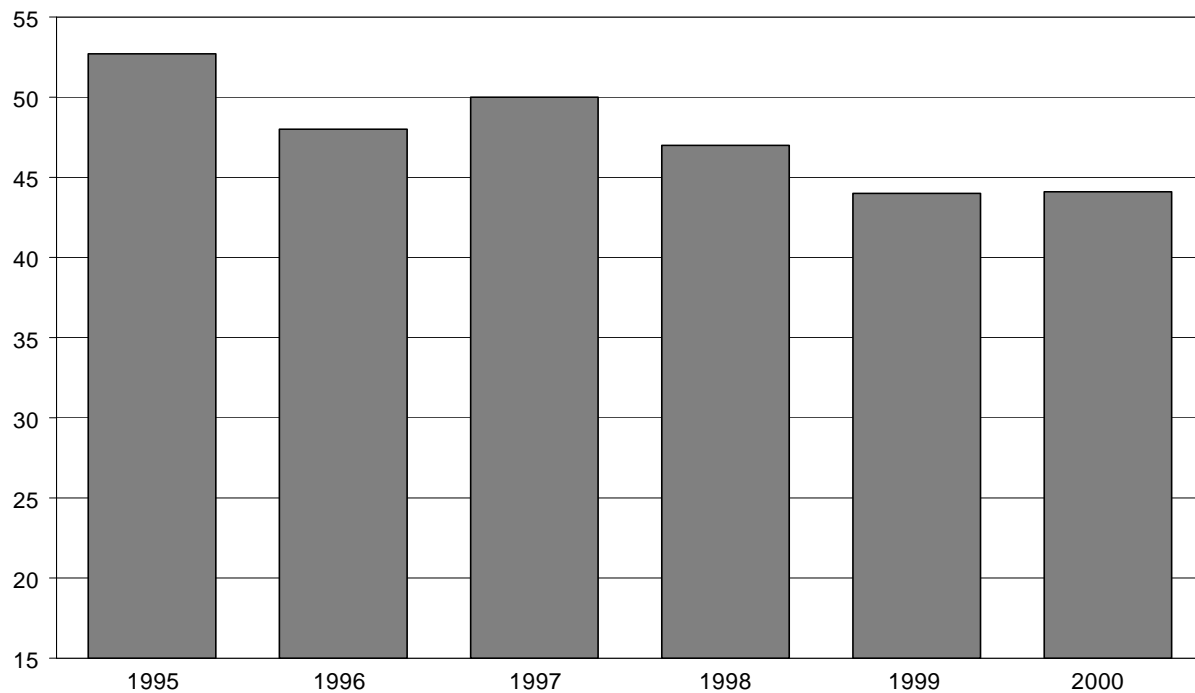
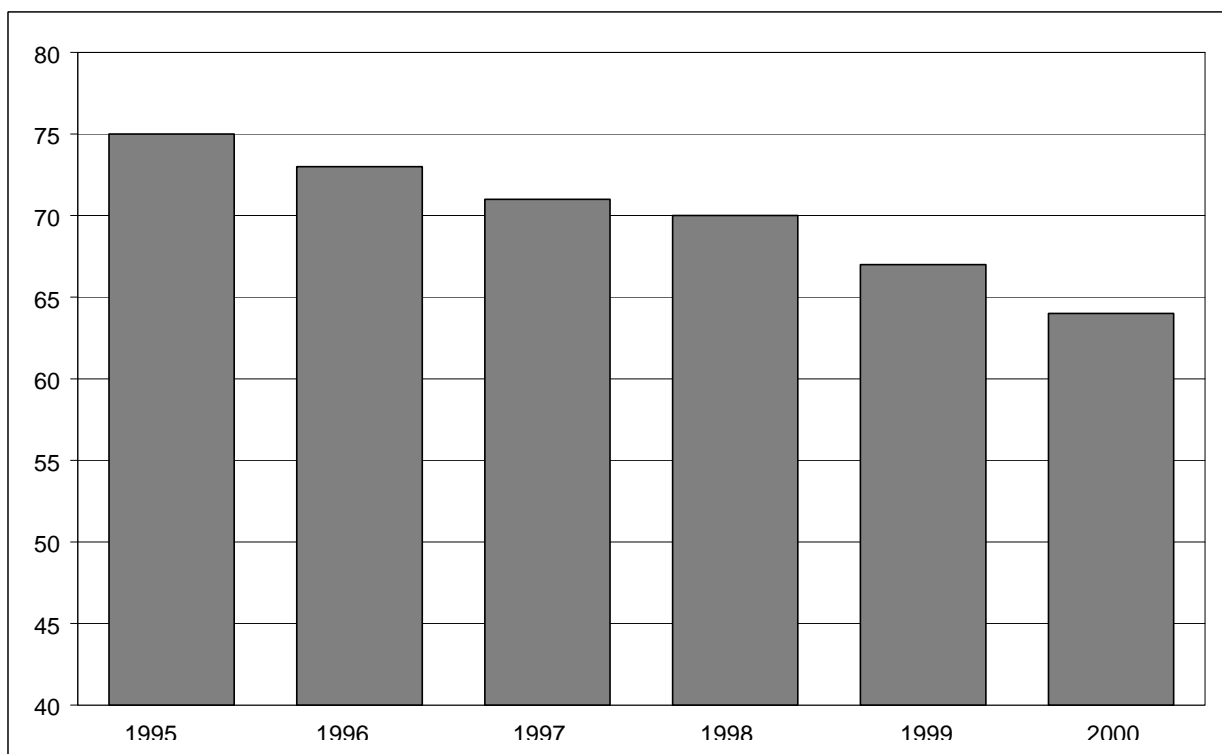


Abb. 2 Flächentarifbindungsgrad bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten in Westdeutschland 1995 – 2000 (in %) (Quelle: IAB-Betriebspanel)



Dass der Anteil der Beschäftigten, die bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigt sind, deutlich größer ist als der Bindungsgrad bezogen auf die Betriebe zeigt, dass sich vor allem größere Betriebe dem Flächentarifvertrag anschließen. Auch bezogen auf die Beschäftigten ist ein Rückgang der Flächentarifbindung festzustellen.

Wenn auch vielleicht nicht von einer Austrittswelle gesprochen werden kann, so ist doch ein nicht zu vernachlässigender Rückgang der Flächentarifbindung festzustellen. Im Rahmen einer Analyse (Lehmann 2001) von Betrieben, die (versuchen) sich vom Flächentarifvertrag zurückzuziehen, zeichnet sich deutlich ab, dass dieser Schritt überwiegend von kleineren, jüngeren Betrieben vollzogen wird, in denen die Arbeitnehmerinteressenvertretung nicht so stark ausgeprägt ist.

Hinsichtlich der möglichen Rückzugsgründe zeigte sich dabei, dass es in den meisten Fällen nicht in erster Linie darum geht, eine direkte Absenkung der Entlohnung vorzunehmen. Die Konkurrenz um qualifizierte, motivierte Arbeitnehmer scheint dazu zu führen, dass auch in einem tariflosen Zustand die Entlohnung am Tarifniveau ausgerichtet ist. Dagegen scheint aber das Ziel, zwar im Durchschnitt auf dem Tarifniveau zu entlohnen, den Lohn allerdings durch erfolgsabhängige Bestandteile erstens stärker anreizorientiert auszugestalten und zweitens verstärkt auf die wirtschaftliche Situation des Betriebes abzustimmen, durchaus von Bedeutung zu sein.

Des Weiteren versuchen die Arbeitgeber, durch Vereinbarung von anderen Arbeitszeitregelungen (Länge und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit) die Arbeitskosten zu senken. Der Grund könnte darin liegen, dass die hierüber erzielten Kosteneinsparungen weniger mit negativen Anreizwirkungen verknüpft sind als Lohnkürzungen.

Der Austritt führt in aller Regel zunächst zu einer Störung des Betriebsfriedens, da Arbeitnehmer mit der Aufgabe der Tarifbindung vielfach eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen befürchten. Der Ausgang dieses Konfliktes ist durchaus unterschiedlich. Sowohl statistisch-ökonomische Analysen als auch Fallstudien zeigen, dass die Erfolgsaussichten für den Rückzug entsprechend größer sind, je schwächer die Arbeitnehmer organisiert sind. Gewerkschaften haben natürlich ein Interesse daran, den Rückzug zu verhindern. Sie versuchen daher vor allem bei größeren Betrieben, die Arbeitnehmer entsprechend zu mobilisieren.

Die Lösung aus der Tarifbindung seitens eines Arbeitgebers wird durch Nachwirkungsfristen des Tarifvertrages erschwert. Darüber hinaus müssen für die Arbeitsverhältnisse z. B. durch Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Änderungen neue Regelungen getroffen werden, die die alten Tarifregelungen ablösen. Das Finden solch ablösender Regelungen kann sich als sehr mühevoll gestalten.

Fallstudien zeigen, dass Arbeitgeber, die ihren Schritt durch eine intensive Informationspolitik flankieren, größere Chancen haben, den Konflikt zu bewältigen und zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen.

Zuweilen unternehmen Unternehmen jedoch auch mehrere Anläufe, um sich von der Flächentarifbindung zu lösen. In den Untersuchungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels zeigte sich, dass mehr als die Hälfte der Betriebe, die sich in einem Jahr vom Flächentarif zurückgezogen haben, diesen Schritt innerhalb der folgenden zwei Jahre wieder rückgängig gemacht haben (vgl. hierzu auch Gerlach/Lehmann/Meyer 1998; Kölling/Lehmann 2001; Lehmann 2001). Ein Teil dieser Betriebe trat in einer späteren Periode erneut aus. Es lässt sich feststellen, dass ein bereits früher vorgenommener Rückzug die Wahrscheinlichkeit für einen erneuten Rückzug erhöht. Möglicherweise nutzen die Betriebe hierbei ihre bereits gewonnenen Erfahrungen über in diesem Zusammenhang auftretende Schwierigkeiten.

Neben Verbandsaustritten mit damit verbundener Lösung von der Flächentarifbindung stellen Strategien wie die Verlagerung von Betriebsstandorten ins Ausland, die Ausgründung von Betriebsteilen, wobei sich die neue Teilgesellschaft nicht mehr der Tarifbindung anschließt, sowie die starke Zurückhaltung von jungen Betrieben gegenüber der Tarifbindung die Verbände mit Blick auf ihre Bindungswirkung vor große Probleme.

Um der Rückzugsneigung der Betriebe zu begegnen, können die Verbände kurzfristig versuchen, die Anpassungskosten zu beeinflussen, um einen Rückzug zu erschweren bzw. zu verhindern. Langfristig scheint es jedoch mit Blick auf die Standortsicherung und dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und damit Arbeitsplätzen notwendig, den Betrieben Kosteneinsparungen durch Flexibilisierungsmaßnahmen zu ermöglichen. Durch Arbeitszeitmodelle, die das Arbeitsvolumen stärker auf den Arbeitsanfall abstimmen oder die teilweise Übertragung des Erfolgsrisikos auf die Arbeitnehmer versprechen sich die Arbeitgeber offensichtlich dementsprechende Effekte.

3. Reformansätze

Wenn man der These folgt, dass beschäftigungspolitische Ziele eher in überbetriebliche Vereinbarungen Eingang finden als auf einzelwirtschaftlicher Ebene, ist der Rückgang der Tarifbindung (auch) aus dieser Sicht heraus problematisch. Betriebe kritisieren in diesem Zusammenhang, dass die Tarifverträge zu starr seien und Anpassungen an die konkrete betriebliche Situation erschweren oder gar verhindern. Als einziges Anpassungsinstrument bleibe ihnen somit vielfach nur die Beschäftigungsvariation im Extremfall durch Standortverlagerungen.

Die von den Betrieben, aber auch von wissenschaftlicher Seite (vgl. hierbei z.B. Franz 1996; Molitor 1998a) vorgebrachten grundsätzlichen Vorschläge hinsichtlich einer stärkeren Flexibilisierung bzw. betriebsnäheren Regelungen sehen folgendermaßen aus:

- Absenkung des Tarifniveaus bzw. stärkere Differenzierung der Tarifverträge
- Verstärkter Gebrauch von Öffnungs- resp. Härtefallklauseln
- Modifizierung des Günstigkeitsprinzips

Während der erste Vorschlag die Aufteilung der Verhandlungskompetenzen zwischen der tariflichen und der betrieblichen Ebene im Wesentlichen unangetastet lässt, werden bei Öffnungsklauseln oder der gesetzlichen Änderung des Günstigkeitsprinzips Verhandlungen auf die Betriebsebene verlagert.

3.1 Absenkung des Tarifniveaus bzw. stärkere Differenzierung der Tarifverträge

Eine naheliegende Reaktion auf die Unzufriedenheit der Unternehmen mit den ausgehandelten Tarifverträgen ist, deren originäre Inhalte zu modifizieren. Das bedeutet, dass die Verhandlungs- und Entscheidungsrechte bzgl. Abweichungen vom Tarifvertrag auf der betrieblichen Ebene nicht erweitert werden. Stattdessen wird versucht, durch differenziertere Regelungen in den Tarifverträgen selbst auf Besonderheiten der Region, der Branche oder der wirtschaftlichen Situation der Betriebe (verstärkter) einzugehen.

In diesem Zusammenhang wird zum einen gefordert, dass sich die Tarifverträge stärker als *Mindestarbeitsbedingungen* begreifen sollen. Diese Forderung bedeutet de facto, dass sich die Festlegung der Arbeitsbedingungen und damit der Arbeitskosten stärker an wirtschaftlich schwächeren Betrieben orientieren solle, um eine Überforderung von Betrieben zu vermeiden (Seitel 1995a: 100; Heise 1997).

Das Argument hierfür ist, dass wirtschaftlich stärkere Betriebe durch übertarifliche Entlohnung jederzeit die Möglichkeit hätten, die Arbeitsbedingungen zu Gunsten der Arbeitnehmer anzupassen. Liegt w^T als Repräsentant aller Arbeitsbedingungen (d. h. folglich der Arbeitskosten) niedrig genug (im Extremfall bei Null), so stellt dieser „Mindestlohn“ für die Arbeitgeber keine Restriktion dar, unabhängig von den konkreten betrieblichen Bedingungen. Hierbei besteht natürlich die Gefahr, dass der Tarifvertrag faktisch bedeutungslos wird, wenn er sich stets an den schwächsten Betrieben einer Branche orientiert. Abgesehen von derartigen Extremszenarien hängt die Praktikabilität dieses Vorschlags darüber hinaus ganz entscheidend von der Verhandlungsposition bzw. der Verhandlungsmacht der Tarifpartner ab. Zu bedenken ist, dass die Gewerkschaft ihre Existenzberechtigung letztlich zu einem wesentlichen Teil aus der Tatsache zieht, dass sie die Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder über das Wettbewerbsniveau hinaus anhebt. Somit werden Forderungen der Arbeitgeberseite, die auf ein Absenken des Tarifniveaus zielen, sicherlich auf Widerstand bei den Gewerkschaften stoßen.

Ein anderer (vielleicht eher durchführbarer) Vorschlag neben dem der generellen Absenkung des Tarifniveaus besteht darin, in den Tarifverträgen stärker zu differenzieren, z. B. durch eine größere Zahl von Lohngruppen, Einstiegetarifen, die erfolgsabhängige Ausgestaltung von Entlohnungsbestandteilen oder die Zulassung innovativer Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeitszeitkonten etc., so dass betriebliche Besonderheiten in der Arbeitsorganisation o. ä. eine stärkere Berücksichtigung finden

(Franz 1996: 35ff).¹ Neben der Differenzierung *in* den einzelnen Tarifverträgen könnte auch die Differenzierung *zwischen* den Tarifverträgen der verschiedenen Branchen und Regionen ausgeweitet werden. In Deutschland ist es gängige Tarifverhandlungspraxis, dass einige Tarifabschlüsse eine Art Pilotfunktion² einnehmen. Das heißt, dass sich einzelne Tarifgebiete mit ihren Abschlüssen sehr stark an den Abschlüssen in sogenannten Schlüsselbranchen orientieren (Meyer 1990; iwd 2001a). Das muss nicht bedeuten, dass das Tarifniveau überall gleich ist. Vielmehr wird damit gesagt, dass die Tarifydynamik relativ gleichförmig verläuft, obwohl sich die wirtschaftliche Situation in diesen Tarifbereichen unterschiedlich entwickelt hat.³ Gefordert wird somit, dass stärker auf Branchen- und Regionenspezifika eingegangen werden sollte, statt Tarifabschlüsse aus Schlüsselbranchen zu übernehmen.

Aus ökonomischer Perspektive läuft die Forderung nach stärkerer Differenzierung der Tarifverträge letztendlich auf die Frage des betrieblich optimalen Zentralisierungsgrades hinaus.⁴ Pilotabschlüsse führen zu einer faktisch stärkeren Zentralisierung als explizite Verhandlungen in jedem einzelnen Tarifbezirk.

In eine etwas andere Richtung gehen sogenannte Optionsmodelle, wie z. B. das Wetzlarer Modell (Bremkamp 1998: 296ff). Dies sieht vor, dass im Tarifvertrag ein bestimmter Kostenrahmen vereinbart wird, der anschließend auf Betriebsebene im Sinne eines Cafeteria-Systems durch unterschiedlichste Änderungen der Arbeitsbedingungen ausgefüllt werden kann. So kann auf der betrieblichen Ebene entschieden werden, diesen Rahmen durch Erhöhungen des Grundlohnes, Sonderprämien, zusätzlichen Urlaub, Verkürzung der Wochenarbeitszeit o. ä. auszufüllen. Da das „Tarifvolumen“ fest vorgegeben ist, welches dem Günstigkeitsprinzip folgend nicht unterschritten werden darf, bleibt die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages in Kraft.

Als Vorteil eines solchen Optionsmodells wird gesehen, dass zwar einerseits die Friedensfunktion des Tarifvertrages bestehen bleibt, da die Verteilungskämpfe weiterhin auf überbetrieblicher Ebene stattfinden, aber andererseits trotzdem ein breites Flexibilitätsspektrum auf der Betriebsebene gewährt wird (Bremkamp 1998: 297).

¹ Häufig werden auch sogenannte Korridorlösungen in diesem Zusammenhang genannt. Dies bedeutet, dass der Tarifvertrag z. B. die Lohnhöhe nicht exakt vorgibt, sondern Spannbreiten zulässt, die dann auf betrieblicher Ebene in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes konkretisiert werden. Dies kommt jedoch den noch zu diskutierenden Öffnungsklauseln sehr nahe, weil die Verhandlungsspielräume auf betrieblicher Ebene explizit ausgeweitet werden, so dass an dieser Stelle nicht näher hierauf eingegangen wird.

² Als Beispiel sei der Tarifabschluss in der Metallindustrie des Tarifbezirks Nordwürttemberg-Nordbaden genannt.

³ Ein Beispiel für den hier kritisierten Sachverhalt zeigt sich in der Textilindustrie: Obgleich die Branche seit den 70er Jahren in einer ernsten Strukturkrise steckt, waren die Tariflohnsteigerungen in den alten Bundesländern auf der Höhe des Durchschnitts für die Gesamtwirtschaft (iwd 2001a).

⁴ Im Optimum müsste der Effizienzgewinn aus einer stärkeren Dezentralisierung gerade den zusätzlichen (Verhandlungs-)Kosten entsprechen.

Das Optionsmodell läuft im Wesentlichen auf das grundlegende ökonomische Prinzip hinaus, mit gegebenem Kostenaufwand ein möglichst gutes Ergebnis zu erzielen. Die Unternehmung kann folglich in Abstimmung mit den Mitarbeitern/dem Betriebsrat versuchen, den maximalen Ertrag in Form von Mitarbeiterzufriedenheit, Berücksichtigung von spezifischen betrieblichen Belangen etc. zu erzielen. Die (knappen) Ressourcen können somit u. U. ertragreicher eingesetzt werden als bei fester Vorgabe der einzelnen Arbeitsbedingungen.

3.2 Öffnungsklauseln

Eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag gemäß § 4, Abs.3, Alt. 1 TVG gestattet es, auf der betrieblichen Ebene ergänzende oder von den Regelungen im Tarifvertrag nicht nur zu Gunsten, sondern ebenso „zu Ungunsten“ der Arbeitnehmer abweichende Regelungen zu vereinbaren. Der Arbeitgeber darf somit in diesem Fall mit dem Betriebsrat Betriebsvereinbarungen über eigentlich dem Tarifvorbehalt unterliegende Regelungstatbestände abschließen. Die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages wird hierdurch im Gegensatz zu den im vorherigen Abschnitt dargestellten Vorschlägen gelockert (Gragert 1997: 115ff).

Ob überhaupt, mit welchem Inhalt, welchem Umfang und unter welchen Bedingungen Öffnungsklauseln in die Tarifverträge aufgenommen werden, liegt im Ermessen der verhandelnden Tarifparteien. Zuweilen wird jedoch auch die Forderung laut, dass Öffnungsklauseln gesetzlich vorgeschrieben werden sollten. In diesem Fall würde das Tarifvertragsgesetz um den Passus „Tarifverträge ohne Öffnungsklauseln sind ungültig“ ergänzt werden (Arbeitgebergemeinschaft Selbständiger Unternehmer (ASU) 1995; Gragert 1997: 106; Rosdächer 1997: 462f; Bremskamp 1998: 364ff).

Das System der Aushandlung der Arbeitsbedingungen sieht unter Berücksichtigung von Öffnungsklauseln folgendermaßen aus:

Auf der ersten Stufe handeln die Tarifpartner wie bisher einen Tarifvertrag aus. Auf der zweiten Stufe wird nunmehr jedoch auf betrieblicher Ebene nachverhandelt und zwar nicht nur bzgl. etwaiger Abweichungen „nach oben“, sondern insbesondere auch „nach unten“. Die Möglichkeit von Nachverhandlungen auf der betrieblichen Ebene wird möglicherweise bereits bei den Tarifverhandlungen berücksichtigt (Fitzenberger, Franz 1999a; Fitzenberger, Franz 1999b).

Ob, über welche Arbeitsbedingungen und durch wen die Nachverhandlungen erfolgen, hängt von der konkreten Ausgestaltung der Öffnungsklausel ab. Öffnungsklauseln können nämlich ganz verschiedene Formen aufweisen. Sie unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Anwendungsbereiche (z. B. ob sie in Manteltarifen oder in Gehaltstarifen zum Einsatz kommen), sondern vor allem dadurch, ob und inwieweit mehr oder weniger restriktive Bedingungen an diese geknüpft werden und ob die betriebliche Verhandlungskompetenz ausschließlich beim Betriebsrat oder aber (auch) bei der Gewerkschaft liegt.

Ganz entscheidend für die Art der Ausgestaltung ist jeweils, ob über die abweichenden Regelungen auf der betrieblichen oder auf der Ebene der Tarifpartner ver-

handelt und entschieden wird. Die Ausgestaltung der Öffnungsklausel kann z. B. einem festgelegten Automatismus folgen oder bereits im Tarifvertrag selbst konkret geregelt sein. Die betrieblichen Verhandlungspartner haben dann nur noch den Entscheidungsspielraum, ob von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden soll. Es ist jedoch ebenso möglich, dass die Verhandlungs- und Entscheidungskompetenz für Abweichungen vom Tarifvertrag ganz auf den Betriebsrat übertragen wird. Öffnungsklauseln dieser Art werden häufig als *echte* Öffnungsklauseln bezeichnet (iwd 1997). Die Tarifparteien werden dann überhaupt nicht in den Verhandlungsprozess einbezogen und nur über das Resultat informiert. Oftmals wird zwar die Verhandlungskompetenz auf die betriebliche Ebene übertragen, das Inkrafttreten hängt jedoch von der Zustimmung seitens der Tarifparteien ab. Diese behalten sich somit ein Vetorecht vor. Dies ist in der Praxis relativ häufig zu beobachten: der Betriebsrat führt zwar die betrieblichen Verhandlungen durch, die Ergebnisse werden jedoch nur wirksam, wenn die Tarifparteien (insbesondere die Gewerkschaft) zustimmen bzw. keinen Gebrauch von einem Vetorecht machen. Zu beachten ist darüber hinaus, dass, auch wenn dem Betriebsrat Verhandlungskompetenzen übertragen werden, dieser weiterhin kein Recht hat, Arbeitskampfmaßnahmen wie Streiks einzusetzen. Diese Möglichkeit ist stets den Gewerkschaften vorbehalten.

(Echte) Öffnungsklauseln kommen dem Bedürfnis nach stärkerer Betriebsnähe sowie größerer Flexibilität nach, indem sie erlauben, die konkrete betriebliche Situation in den Nachverhandlungen auf Betriebsebene explizit zu berücksichtigen, ohne vollständig auf die Vorzüge des Flächentarifvertrages verzichten zu müssen (Rosdüscher 1997). Wenn Abweichungen in Entlohnungs- oder Arbeitszeitfragen zuungunsten der Arbeitnehmer an Beschäftigungssicherungszusagen geknüpft werden, entspricht dies der einleitend angedeuteten Internalisierung externer Effekte.

Des Weiteren wird vielfach die stärkere Kooperation zwischen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber auf Grund der Notwendigkeit einer einvernehmlichen Regelung hervorgehoben. Die Mitarbeiter werden im positiven Fall stärker in die betrieblichen Entscheidungsprozesse eingebunden.

Allerdings muss beachtet werden, dass vor allem kleine und mittelgroße Betriebe vielfach gar keinen Betriebsrat haben, so dass in diesem Fall die institutionellen Voraussetzungen für den Einsatz von Öffnungsklauseln fehlen.⁵

⁵ Im Wortlaut heißt es in Tariföffnungsklauseln häufig: „Arbeitgeber und Betriebsrat können...“. Nur in Ausnahmefällen, wie z. B. in dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag des Bauhauptgewerbes im Bundesgebiet Ost, wurde ausdrücklich der Zusatz „...wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarungen...“ aufgenommen.

3.3 Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips

Kernproblem des Günstigkeitsprinzips⁶ ist die Beschränkung des Vergleichs auf qualitativ gleichartige Sachverhalte (sogenannter Sachgruppenvergleich) (Höland, Reim, Brecht 2000). Wird z. B. im Rahmen von Arbeitszeitregelungen auf betrieblicher Ebene eine Änderung vorgenommen, so wird lediglich geprüft, ob die Arbeitszeitregelungen (als eine Sachgruppe) vorher oder nachher günstiger sind. Beträgt die Arbeitszeit c. p. vorher durchschnittlich 38 Stunden pro Woche und nachher 40, so ist diese betriebliche Regelung unzulässig. Dies ist auch dann der Fall, wenn im Gegenzug beispielsweise ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen für einen bestimmten Zeitraum verbindlich zugesagt wird. Es findet folglich keine Gesamtbetrachtung aller Arbeitsbedingungen statt.

Die Beschränkung auf Sachgruppenvergleiche ist zwar nicht direkt im Gesetz kodifiziert, jedoch folgt dies der gängigen Rechtsauslegung (BAG 20.4.99, DB 1999, 1555, 1559). Der Grund für diese Form der Gesetzesauslegung durch die Arbeitsgerichte dürfte u. a. in der Schwierigkeit der Abwägung der relativen Wichtigkeit der verschiedenen Regelungsbereiche liegen. Vom ökonomischen Standpunkt aus müsste hierzu die jeweilige Nutzenfunktion der Arbeitnehmer bekannt sein. Diese Abwägung müsste zudem für jeden einzelnen Arbeitnehmer erfolgen, da das Günstigkeitsprinzip ein individuelles und kein kollektives Recht darstellt (Bremkamp 1998: 305ff).

Insbesondere vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik sind vielfach Vorschläge geäußert worden, trotz der Problematik der Unkenntnis der individuellen Nutzenfunktionen das Günstigkeitsprinzip zu Gunsten einer stärkeren Gesamtbetrachtung der Arbeitsbedingungen zu modifizieren (VDMA 1999). Hierbei wird vor allem an eine Kombination von Arbeitszeitregelungen oder Lohn- und Gehaltsfragen mit Arbeitsplatzgarantien (d. h. Reduktion der Unsicherheit) gedacht. Arbeitszeitverlängerungen können dabei quasi als indirekte Stundenlohnreduktion begriffen werden. Dem Problem der Einschätzung der Arbeitnehmerpräferenzen müsse den Befürwortern dieses Vorschlags nach durch individuelle Befragungen, in der die Arbeitnehmer ihre Präferenzen offenlegen, begegnet werden.

Im Unterschied zu Öffnungsklauseln, die von den Tarifpartnern vereinbart werden, läuft dieser Vorschlag auf eine generelle Gültigkeit bzw. auf eine gesetzliche Verankerung von Härtefallregelungen hinaus.

4. Tarifpraxis

In der Tarifpraxis zeigt sich, dass das Potenzial einer stärkeren Differenzierung der Tarifverträge durchaus noch nicht ausgeschöpft ist. In jüngster Zeit (z. B. in der Tarifrunde 2000) sind jedoch Tendenzen spürbar, die branchenspezifischen Wert-

⁶ Das Günstigkeitsprinzip besagt, dass von den tariflich festgelegten Arbeitsbedingungen nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.

schöpfungsunterschiede stärker zu berücksichtigen. So schloss z. B. die krisengeschüttelte Baubranche unter den Tariflohnzuwächsen anderer Branchen ab. Das System der starken Orientierung an Pilotabschlüssen wandle sich zögernd hin zu einer stärker sektorbezogenen Lohnpolitik (Creutzburg 2000a; iwd 2000d).

Öffnungsklauseln haben in den letzten Jahren verstärkt Einzug in die Tarifverträge gehalten und werden zunehmend mit Beschäftigungssicherungsvereinbarungen verknüpft. Lange Zeit fanden sich Öffnungsklauseln vorwiegend in Manteltarifverträgen. Ein häufiger Anwendungsbereich waren Regelungen betreffend Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Überstundenregelungen. Diese waren auch meist nicht an Bedingungen geknüpft. Inzwischen finden sich auch eine Reihe von Öffnungsklauseln bzgl. der flexibleren Gestaltung der wöchentlichen Arbeitszeit, d. h. deren dauerhafte oder temporäre Reduktion oder Erhöhung, diese dann meist verbunden mit Zusagen im Sinne des Ziels der Beschäftigungssicherung (iwd 2001b). Des Weiteren fanden Öffnungsklauseln zunehmend auch in die Lohn- und Gehaltstarifverträge in der Form Eingang, dass zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen Unterschreitungen des Tarifniveaus oder Aussetzungen bzw. Verschiebungen von Tarifierhöhungen zulässig sein können. Diese Härtefallklauseln wurden insbesondere für ostdeutsche Tarifbezirke aufgenommen.

Als Antwort auf die Kritik an den Flächentarifverträgen wird vor allem von Gewerkschaftsseite häufig argumentiert, dass die Tarifverträge eigentlich sehr große Flexibilität böten, diese Spielräume jedoch von den Betriebspartnern nicht genutzt würden (Bispinck u. WSI 1999a).⁷

Hinsichtlich der möglichen Gründe für eine mangelnde Nutzung der bereits geschaffenen Spielräume können zum einen institutionelle Aspekte, wie dass viele Betriebe nicht über einen Betriebsrat als Verhandlungspartner verfügen, und Know-how-Problematiken ausgemacht werden. Zum anderen finden sich die folgenden Begründungen:

- Die konkreten Voraussetzungen zur Anwendung einer Öffnungsklausel sind zu kompliziert.
- Insbesondere bei Härteklauseln, die den Nachweis einer wirtschaftlichen Notlage voraussetzen, sind Unternehmen u. a. aus Imageüberlegungen heraus nur ungern bereit, ihre Wirtschaftsdaten der Gewerkschaft oder auch dem Betriebsrat zu offenbaren.
- Gewerkschaften nutzen ihren Zustimmungsvorbehalt sehr restriktiv aus und bestehen häufig auf der Beibehaltung der tariflichen Regelungen.

⁷ Vergleiche hierzu auch die Ergebnisse der an der Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg durchgeführten Untersuchungen zur Zukunft des Tarifvertrages (Oppolzer u. Zacher 1998) sowie Schmitt (1998: 121) mit seinem Bericht von der Jahrestagung der GIRA.

- In Verhandlungen mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft ist es oftmals nicht möglich, die geforderte einvernehmliche Regelung zu erzielen, so dass es letztlich bei den Regelungen des Tarifvertrages bleibt.⁸

Der Ansatz einer Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips liegt nicht in der Hand der Tarifpartner, sondern vielmehr in der Hand des Gesetzgebers bzw. der Rechtsprechung. Bislang sind diesbezüglich noch keine offiziellen Schritte erfolgt. Allerdings wurden in vergangener Zeit vor allem in den neuen Bundesländern Vereinbarungen entgegen der herrschenden Interpretation des Günstigkeitsprinzips getroffen („wilde Dezentralisierung“) (vgl. hierzu z.B. die Untersuchungen von Artus/Sterkel 1998 und Oppolzer/Zachert 1998). Dieses Verhalten wurde von den Verbänden vielfach stillschweigend hingenommen.

Die Gründe, weshalb der Gesetzgeber hier keinen Handlungsbedarf sieht, liegen im Wesentlichen darin begründet, dass der Tarifautonomie ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt wird. Die Tarifparteien sollen nicht aus ihrer beschäftigungspolitischen Verantwortung entlassen werden. Schließlich ist es den Tarifpartnern nicht verwehrt, jederzeit Härtefallregelungen zur Beschäftigungssicherung in die Tarifverträge aufzunehmen, die genau den gleichen Effekt wie eine Gesetzesänderung hinsichtlich des Günstigkeitsprinzips hätten. „Die Ermöglichung solcher abweichender Konzeptionen auf betrieblicher Ebene würde somit die Normsetzungsprärogative der Tarifvertragsparteien in Frage stellen“ (Höland, Reim, Brecht 2000: 5).

5. Zukunftsperspektiven

Wichtig erscheint, dass sich die Tarifpartner über die gewandelten Marktbedingungen bewusst werden und eine durch Offenheit und Kreativität geprägte Verhandlungskultur entwickeln. Wenn sie dies tun, scheint es durchaus möglich, zum einen die Unzufriedenheit der an Flächentarifverträge gebundenen Betriebe abzubauen und die Rückzugsneigung zu stoppen (Hauschild 2001b) und zum anderen direkt einen Beitrag zur Standort- und Beschäftigungssicherung zu leisten.

5.1 Das Beispiel der Chemischen Industrie

Als besonders flexibel und sehr beschäftigungsorientiert werden vielfach die Tarifverträge der Chemischen Industrie hervorgehoben (Molitor 1998b; Völkl 1998). Die Tarifbestimmungen enthalten eine Reihe von Öffnungsklauseln, die es in sehr weitgehendem Maße erlauben, von den Normen der eigentlichen Tarifverträge abzuweichen. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten verlangen vielfach als Gegenleistung Beschäftigungszusagen oder sind direkt auf den Standorterhalt gerichtet.

⁸ Wenn der Tarifvertrag zur Wirksamwerdung einer Öffnungsklausel eine einvernehmliche Einigung vorschreibt (häufig findet sich die Formulierung: Abweichende Regelungen sind durch *freiwillige* Betriebsvereinbarung möglich), kann bei Differenzen auch keine Schlichtungsstelle angerufen werden.

So sehen diese z. B. seit 1997 einen Entgeltkorridor vor. Dabei können die Tarifentgelte durch eine befristete Tarifvereinbarung um bis zu 10 % gesenkt werden. Dies ist nicht nur wie bei vielen Härte- und Notfallklauseln erst bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten zulässig, sondern generell, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern oder zum Zweck der Beschäftigungssicherung.

Im Bereich der Jahressonderleistungen ist es schon seit 1995 möglich, diese bei ernsthaften wirtschaftlichen Schwierigkeiten für jeweils ein Jahr zu kürzen, aufzuschieben oder auch ganz wegfallen zu lassen.

Als besonders hervorhebenswert ist auch die sogenannte „Tarifkonkurrenzklausele“ zu nennen. Dabei ist es möglich, durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung die Tarifentgelte bestimmter Arbeitnehmergruppen auf das Niveau konkurrierender Branchen abzusenken. Als konkurrierend werden Tarifverträge anderer Branchen angesehen, unter deren Geltungsbereich der Unternehmensteil bzw. die Arbeitnehmergruppe im Fall einer Ausgliederung fallen könnte. Voraussetzung hierfür ist wiederum die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit bzw. die Beschäftigungssicherung. Durch diese Regelung soll einer zu beobachtenden Tendenz zum Outsourcing von z. B. Reinigungsdiensten mit damit vielfach verbundenen Beschäftigungsverlusten entgegengewirkt werden.

Des Weiteren erlaubt der Entgelttarifvertrag seit 1994 abgesenkte Einstelltarife zur Förderung der Einstellung von Berufsanfängern und Langzeitarbeitslosen.

Im Bereich der Arbeitszeiten erlaubt der Manteltarifvertrag seit 1992 die Einrichtung von Arbeitszeitkonten, so dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit in einem Verteilzeitraum von bis zu 12 Monaten (bei projektbezogenen Arbeiten auch bis zu 36 Monate) bedarfsorientiert verteilt werden kann. Im Rahmen dieser Grenzen werden Überschreitungen der wöchentlichen Regelarbeitszeit nicht als Mehrarbeit bewertet.

1994 kamen Bestimmungen über einen sogenannten „Arbeitszeitkorridor“ hinzu. Hier kann die tarifliche Wochenarbeitszeit mit entsprechender Anpassung der Entlohnung auf bis zu 35 Stunden gesenkt oder auf bis zu 40 Stunden erhöht werden.

Die einzelnen Flexibilisierungsmöglichkeiten können auch kombiniert werden. Wird z. B. die Regelung zum Entgeltkorridor mit der des Arbeitszeitkorridors verbunden, wird im Endeffekt die Arbeitszeit bei Beibehaltung der alten Bezüge erhöht, was dem Bedürfnis eines in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindlichen Unternehmens nach Kostenreduktion und dem der Arbeitnehmer nach Haltung eines bestimmten Einkommensniveaus entgegenkommt. Bei Betrieben, die sich existenzbedrohenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten gegenüber sehen, können Arbeitszeitreduktion, Entgeltreduktion und Aussetzung/Streichung der Jahressonderzahlung kumulierend genutzt werden, was insgesamt zu einer Kostenreduktion von bis zu 24 % der normalen tariflichen Arbeitskosten führt (Molitor 1998b).

Die Öffnungsklauseln nutzenden Abweichungen vom Flächentarifvertrag kommen nur durch *freiwillige* Betriebsvereinbarungen zustande und unterliegen zudem dem Zustimmungsvorbehalt der Tarifparteien. Im Konfliktfall zwischen Betriebsrat

und Geschäftsleitung bleibt es bei den Tarifregelungen. Die Möglichkeit, eine Einigungsstelle im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes anzurufen, besteht nicht. Allenfalls die Tarifparteien können als Vermittlungspartner auftreten.

Der Zustimmungsvorbehalt der Tarifparteien hat zum Zweck, dass die betriebsverfassungsrechtliche Regelung des Tarifvorbehaltes nicht ausgehöhlt wird. Damit soll zudem sichergestellt werden, dass die Voraussetzungen wie wirtschaftliche Schwierigkeiten oder die notwendige Gegenleistung einer Beschäftigungszusage erfüllt sind.

5.2 Das Beispiel VW

Volkswagen ist nicht an einen Flächentarifvertrag gebunden, sondern verfügt über einen Haustarifvertrag. Insofern sind die in diesem Rahmen ausgehandelten tarifpolitischen Ergebnisse nicht ohne Weiteres auf die Wirklichkeit der Flächentarifverträge zu übertragen. Die dort gefundenen Regelungen gelten jedoch insbesondere in Bezug auf beschäftigungspolitische Ziele als sehr innovativ und beeinflussen ohne Zweifel auch die Tarifpolitik der Flächentarifverträge. Daher werden sie an dieser Stelle vorgestellt.

Die 4-Tage-Woche

Im Zuge tiefgreifender wirtschaftlicher Schwierigkeiten stand der Konzern 1993 vor der Notwendigkeit, drastische Kosteneinsparungen herbeizuführen. Ca. 30.000 Arbeitsplätze standen zur Disposition. Bereits in den Jahren zuvor waren ca. 30.000 Arbeitskräfte über Vorruhestandsregelungen und Aufhebungsverträge abgebaut worden. In dieser Richtung bestand daher kaum noch weiteres Abbaupotenzial. Um Massenentlassungen zu vermeiden, wurde stattdessen ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen.

Kernpunkt des Konzeptes zur Beschäftigungssicherung war die Einführung der 4-Tage-Woche ohne vollen Lohnausgleich. Die Arbeitszeit wurde von damals 36 Stunden um 20 % auf 28,8 Stunden reduziert. Um die damit einhergehenden Entgeltkürzungen für die Arbeitnehmer möglichst erträglich zu gestalten, wurden Jahressonderzahlungen auf das Monatseinkommen umverteilt. Dadurch wurde zwar das Jahresentgelt gesenkt, das Monatseinkommen jedoch konstant gehalten. Im Gegenzug sicherte Volkswagen zu, zunächst für die folgenden zwei Jahre auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.⁹

1995 wurden ergänzend dazu Arbeitszeitflexibilisierungsmaßnahmen ausgehandelt. Der diesbezügliche Tarifvertrag, der zum 01.01.1996 in Kraft trat, sah vor, dass Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Die Obergrenze für die tägliche Arbeitszeit liegt bei 8 Stunden, die der wöchentlichen bei 38,8 Stunden. Nur im Jahresdurch-

⁹ Der diesbezügliche Tarifvertrag wurde mit der IG Metall, der DAG und der CGM abgeschlossen und trat am 01.01.1994 in Kraft. Seitdem wurde er bereits mehrfach verlängert.

schnitt müssen 28,8 Stunden pro Woche eingehalten werden. Mehrarbeitszuschläge fallen erst an, wenn ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos innerhalb eines Jahres nicht gelingt. Des Weiteren können mit dem Betriebsrat Samstags- und Sonderschichten vereinbart werden.

Das Modell 5000 • 5000

Im Rahmen von Standortüberlegungen zum Bau eines neuen Vans (iwd 2001d) wurde das sogenannte Modell 5000 • 5000 ins Gespräch gebracht. Dieses sah in seinem ursprünglichen Entwurf ein Programmentgelt von 5000 DM brutto vor. Das Entgelt sollte nicht an eine bestimmte Arbeitszeit, sondern an das Erreichen bestimmter Produktions- und Qualitätsziele gebunden sein. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer bei Nichterreichen der Ziele ohne zusätzliche Bezahlung zu Mehrarbeit verpflichtet sind. Die Arbeitszeit sollte bis zu 48 Stunden pro Woche betragen können, wobei der Samstag als regulärer zuschlagfreier Arbeitstag berücksichtigt werden sollte. VW stellte dafür die Einstellung von zunächst 3.500 Arbeitslosen am Standort Wolfsburg und später von 1.500 am Standort Hannover in Aussicht. Insbesondere die flexiblen Arbeitszeitregelungen stießen auf den Widerstand der IG Metall.

Nach umfangreichen Verhandlungen einigte man sich schließlich Ende August 2001 auf folgenden Kompromiss:

- Die jahresdurchschnittliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden/Woche. Maximal dürfen 42 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Die geleisteten Arbeitsstunden werden auf einem Flexibilitätskonto erfasst, welches nicht mehr als 200 Guthabenstunden pro Jahr aufweisen darf.
- Jeder Arbeitnehmer muss zusätzlich 3 Stunden pro Woche für Qualifizierungsmaßnahmen aufwenden, wovon 1,5 Stunden vergütet werden.
- Die Arbeitnehmer sind zur Mehrarbeit ohne gesonderte Vergütung verpflichtet, wenn Stückzahl oder Qualitätsziele nicht erreicht wurden (es sei denn, das Verschulden hierfür liegt beim Arbeitgeber).
- Die Vergütung beträgt 4.500 DM zuzüglich eines Mindestbonus von 500 DM. Dies entspricht je nach erfolgsabhängigem Bonus mindestens dem durchschnittlichen Facharbeitergehalt gemäß dem Flächentarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie, liegt jedoch deutlich unter dem durchschnittlichen Facharbeiterentgelt nach dem VW-Haustarifvertrag.
- Der Vertrag läuft 3,5 Jahre.

Es werden vorwiegend Arbeitslose eingestellt. Diese durchlaufen zunächst ein 6-monatiges Qualifizierungsprogramm, währenddessen sie mit 4000 DM brutto monatlich entlohnt werden. Danach findet ein fortlaufender Qualifizierungsprozess im Umfang von durchschnittlich 3 Stunden pro Woche statt.

6. Bewertung und Ausblick

In der öffentlichen Diskussion wird vielfach die Befürchtung geäußert, dass Arbeitgeber Flexibilisierungsmaßnahmen nutzen, den arbeitgeberseitigen Gewinn zu er-

höhen, die gewonnenen Spielräume jedoch nicht zur Schaffung oder Sicherung von Arbeitsplätzen verwandt werden. Im Extremfall wird eine „Abwärtsspirale“ im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und die Rückkehr zur „Ausbeutergesellschaft“ prognostiziert.

Gerade wenn diesbezügliche Risiken gesehen werden, erscheint es sinnvoll, dass der gesamtwirtschaftliche Bezug durch überbetriebliche Regelungen geschaffen wird. Die obigen Beispiele zeigen auf, wie arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen in Tarifverträge in Form von bedingten Öffnungsklauseln bzw. betriebsindividueller Ausgestaltung durch Haustarife Eingang gefunden haben. Die Beschäftigungssicherung oder die Neuschaffung von Arbeitsplätzen wird in allen Fällen durch Zugeständnisse bezahlt. Daher sind die Regelungen auch nicht ohne Kritik geblieben.

Bei aller Kritik darf jedoch die Frage nach der Alternative nicht vergessen werden. Wenn man z. B. die Tarifkonkurrenzklausele in der Chemischen Industrie dahingehend kritisiert, dass bestimmte Arbeitnehmergruppen (z. B. Reinigungs- oder Bewachungskräfte) Einkommenseinbußen hinnehmen müssen, so ist dies einerseits durchaus richtig. Auf der anderen Seite muss jedoch gesehen werden, dass die Alternative in aller Regel nicht darin besteht, dass der alte Zustand erhalten bleibt, sondern darin, dass die entsprechenden Kräfte entlassen werden und die im Beispiel Reinigungs- und Bewachungstätigkeiten an Fremdfirmen vergeben werden, die gerade nach den geringeren Tarifsätzen entlohnen. Des Weiteren ist bei dieser Variante keineswegs sichergestellt, dass die entlassenen Arbeitnehmer alle neu von den Fremdfirmen eingestellt werden.

Auch das 5000 • 5000-Modell bei VW wurde u. a. z. B. dahingehend kritisiert, dass nunmehr eine Beschäftigungsgruppe zu geringeren Entgelten arbeiten würde als andere vergleichbare Arbeitnehmergruppen am gleichen Standort, da die Entlohnung zwar dem Flächentarifvertrag entspricht, aber unter dem Haustarifvertrag liegt. Auch dies ist eine nicht wegzudiskutierende Tatsache. Die Alternative besteht aber wiederum nicht darin, dass die zusätzlichen 3.500 Arbeitskräfte in Wolfsburg zu den Haustarifsätzen eingestellt worden wären, sondern dass die Standortentscheidung zur Produktion des neuen Fahrzeugtyps gegen Wolfsburg bzw. gegen Deutschland ausgefallen wäre.

Sich zum Zweck eines kurzfristigen Bestandsschutzes der jetzigen Arbeitsplatzbesitzer von vornherein gegen jede Flexibilisierung und gegen jede Form von Zugeständnissen zu sperren, würde beschäftigungsorientierten Zielsetzungen und damit auf Dauer auch dem Schutzanspruch gegenüber der Arbeitnehmerschaft nicht gerecht werden.

Dass Tarifverträge gerade im Sinne des Schutzes der Arbeitnehmer auch weiterhin eine wichtige Aufgabe erfüllen können, indem sie auch Flexibilität mit Regeln ausstatten, zeigt z. B. der Fall Hewlett-Packard. Dort wurden im Rahmen eines Sanierungskonzeptes auf betrieblicher Ebene Gehaltskürzungen mit der Belegschaft vereinbart. Die Belegschaft hoffte dadurch betriebsbedingte Kündigungen vermeiden zu können. Kurze Zeit darauf wurde jedoch dennoch von der Geschäftsleitung

ein Stellenabbau in großem Umfang beschlossen (Hauschild 2001a). Ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen war nicht vertraglich fixiert worden. Hier sind die Gewerkschaften gefordert, verbindliche Gegenleistungen wie Beschäftigungszusagen für die von der Belegschaft geleisteten Sanierungsbeiträge auszuhandeln und zu überwachen.

Für die Tarifverträge der Zukunft erscheint das überspitzt ausgedrückte Ziel, für eine kleiner werdende Zahl von Insidern immer bessere Arbeitsbedingungen abzusichern, in der Tat nicht mehr zeitgemäß zu sein, zumal es den klassischen, nicht von Arbeitslosigkeit bedrohten Insider, für den vereinfacht gesprochen lediglich „mehr Geld für weniger Arbeit“ herausgeholt werden soll, zunehmend seltener gibt. Die Sicherung des Standortes und damit von Arbeitsplätzen muss daher im Sinne der Schutzfunktion in den Tarifverträgen der Zukunft eine wesentliche Stellung einnehmen.

Literatur

- Arbeitgebergemeinschaft Selbständiger Unternehmer (ASU) (1995): Initiativen selbständiger Unternehmer zur Flexibilisierung der Tariflandschaft, Workshop-Materialien, Bonn.
- Artus, I./Sterkel, G. (1998): Bruchige Tarifrealität. In WSI-Mitteilungen, 51: 431-441.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (1999): Das Märchen vom starren Flächentarifvertrag, Informationen zur Tarifpolitik Nr. 37. Düsseldorf.
- Bremkamp, M. (1998): Die Flexibilisierung des deutschen Tarifsystems, VVF. München.
- Creutzburg, D. (2000): Der tarifpolitischer Geleitzug mit Metall an der Spitze löst sich auf. In: Handelsblatt 30.10.00.
- Fitzenberger, B./Franz, W. (1999a): Der Flächentarifvertrag: Eine kritische Würdigung aus ökonomischer Sicht. ZEW-Discussion Paper Nr. 99-58. Mannheim.
- Fitzenberger, B./Franz, W. (1999b): Industry-Level Wage Bargaining: A Partial Rehabilitation – The German Experience. ZEW-Discussion Paper Nr. 99-33. Mannheim.
- Franz, W. (1996): Ist die Tarifautonomie noch zeitgemäß?. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 45: 30-38.
- Gerlach, K./Lehmann, K./Meyer, W. (1998): Entwicklung der Tarifbindung im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens. In: Gerlach, K./Hübler, O./Meyer, W. (Hg.): Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen. Frankfurt am Main: 30-54.
- Gragert, N. (1997): Möglichkeiten und Grenzen der Flexibilisierung von Tarifverträgen zugunsten betrieblicher Regelungen. Hamburg.
- Hauschild, H. (2001a): Ein Gehaltsverzicht der Belegschaft braucht faire Spielregeln. In: Handelsblatt 30.7.01.
- Hauschild, H. (2001b): Tarifeinigung bei VW: Auferstanden. In: Handelsblatt 29.8.01.
- Heise, M. (1997): An die weniger qualifizierten Menschen denken: Der Flächentarifvertrag muss reformiert werden, Löhne differenzieren. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung 31.1.97.
- Henneberger, F. (1993): Struktur und Organisationsdynamik der Unternehmerverbände: Probleme der Verbandsbildung und Interessenvereinheitlichung im vereinten Deutschland. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 19: 329-357.
- Höland, A./Reim, U./Brecht, H. (2000): Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip. Baden-Baden.
- iwd (1997): Öffnungsklauseln: Innovative Lohnpolitik, Nr. 29: 6-7.
- iwd (2000): Tarifrunde 2000: Weitgehende Bündnistreue, Nr. 27: 4-5.

- iwd (2001a): Tarifliche Arbeitszeiten: Zeitverschiebung in den Betrieben, Nr. 19: 6-7.
- iwd (2001b): Tariflöhne: Noch ein gutes Stück Arbeit, Nr. 8: 4-5.
- iwd (2001c): VW-Tarifmodell 5.000 • 5.000: Zeit und Lohn entkoppelt, Nr. 24: 8.
- Kohaut, S./Schnabel, C. (2001): Tarifverträge – nein danke!? Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. Diskussionspapier No. 8, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Erlangen, Nürnberg.
- Kölling, A./Lehmann, K. (2001): Arbeitszeitregelungen und Tarifbindung, Diskussionspapier. Hannover, Nürnberg.
- Lehmann, K. (2001): Stabilität und Veränderung der Flächentarifbindung von Arbeitgebern in Deutschland: Eine theoretische und empirische Analyse, dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Hannover vorgelegte und angenommene Dissertationsschrift.
- Meyer, W. (1990): Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbewegung: Eine empirische, mikroökonomische Untersuchung für die Bundesrepublik. Frankfurt am Main.
- Molitor, K. (1998a): Der reformierte Flächentarifvertrag. In: Hanau, P./Lorenz, E./Matthes, H.-C. (Hg.): Festschrift für Günther Wiese zum 70. Geburtstag. Neuwied: 303-312.
- Molitor, K. (1998b): Ende oder Reform der Flächentarifverträge?. In: Schlachter, M./ Ascheid, R./Friedrich, H.-W. (Hg.): Tarifautonomie für ein neues Jahrhundert. München: 487-496.
- Oppolzer, A./Zachert, U. (1998): Zur Zukunft des Tarifvertrages. In: WSI-Mitteilungen, 51: 493-501.
- Rosdächer, J. (1997): Beschäftigungsorientierte Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen, 50: 459--470.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1995): Jahresgutachten 1995. Bonn.
- Schmitt, M. (1998): Der Flächentarifvertrag in der Krise? Chemie- und Metallindustrie im Vergleich. Bericht von der Jahrestagung der GIRA in Ludwigshafen. In: Industrielle Beziehungen, 5: 119--126.
- Seitel, H. P. (1995): Beschäftigungsschub durch Öffnung der Tarifverträge? In: Wirtschaftsdienst, (2): 94-100.
- VDMA (1999): VDMA fordert Flächentarif mit neuen Eckpunkten. In: VDMA-Newsletter. Frankfurt am Main.
- Völkl, M. (1998): Krise des Flächentarifvertrages und Integrationsfähigkeit von Arbeitgeberverbänden. In: Industrielle Beziehungen, 5: 165-192.